



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en el
Poder Judicial de San José de Sisa, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Paima Juzga, Liceth (ORCID: 0000-0002-9921-8469)

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO — PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedicado a mi querida madre por apoyarme en todas las decisiones de superación que voy trazando y a dios por guiar y cuidar de mí.

Liceth

Agradecimiento

Al maestro Keller Sánchez Dávila, a mis compañeros de trabajo del poder judicial de San José de Sisa, y a cada una de las personas que formaron parte de este proyecto, gracias infinitas.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1.Tipo y diseño de investigación	19
3.2.Variables y operacionalización	19
3.3.Población, muestra y muestreo	20
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
3.5.Procedimientos.....	24
3.6.Método de análisis de datos.....	24
3.7.Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San Jose de Sisa, 2019.....	26
Tabla 2. Nivel de productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San Jose de Sisa, 2019	27
Tabla 3. Análisis de la correlación del compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San Jose de Sisa, 2019.....	28

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.....	29
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La muestra del estudio fue de 14 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta e instrumento un cuestionario. Los resultados muestran un nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa muy bajo de 42%, lo que afecta el clima laboral en la institución, y una productividad de los trabajadores con nivel medio de un 42% teniendo que mejorarlos trabajadores judiciales en la eficiencia, eficacia y poner mayor esfuerzo en el trabajo. Concluyó que existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, ya que el coeficiente de correlación de Pearson obtuvo un valor de 0,857 que indica una correlación positiva alta y el nivel de significancia bilateral es igual a 0,000 y este valor es menor a 0.05.

Palabras claves: Responsabilidad, productividad, trabajadores.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between organizational commitment and worker productivity in the Judicial Branch of San José de Sisa, 2019. The research was of a basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design. The study sample was 14 workers. The technique used was the survey and a questionnaire instrument. The results show a very low level of organizational commitment of the workers in the Judicial Branch of San José de Sisa of 42%, which affects the labor climate in the institution, and an average productivity of workers of 42%, having They improve judicial workers in efficiency, effectiveness, and put more effort into the job. He concluded that there is a relationship between organizational commitment and worker productivity in the Judicial Branch of San José de Sisa, since the Pearson's correlation coefficient obtained a value of 0.857, which indicates a high positive correlation and the level of bilateral significance is equal to 0.000 and this value is less than 0.05.

Keywords: Responsibility, productivity, workers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los ciudadanos tienen la percepción que la administración de justicia es ineficaz, deficiente, lenta, con un concepto basado de corrupción en todas las jerarquías, siendo uno de los problemas principales que más aquejan a las organizaciones, es por ello, que se tiene personal poco comprometido con la organización, desmotivado, que no logra cumplir sus metas o funciones asignadas, la gran parte de esta falta de compromiso son los bajos sueldos recibidos, muchas horas trabajadas, falta de incentivos económicos y no económicos, generando así que este muestre un bajo nivel de productividad, con sobrecargas laborales, incumplimiento de las metas, perjudicando así los objetivos institucionales.

Por otro lado, en el Perú existe un tema con aquellas preocupaciones por parte de los directivos de las organizaciones públicas, que nace como una problemática de como consentir que los colaboradores eleven sus rendimientos, además se evidencia que en algunas instituciones sobre todo públicas existen colaboradores satisfechos pero poco productivos, además, que en las instituciones de Perú solo la mitad logran mantener aquella rotación de su personal en el nivel que lo desean, es por ello que la preocupación del estado es mejorar la calidad del recurso humano, por lo que, ha implementado diversas reformas laborales como por ejemplo la Ley Servir, con el objetivo de contar con personal calificado y productivo, no obstante la gran parte de los colaboradores no optan por acogerse a este régimen, así mismo más del 50% del presupuesto en las instituciones son designados al personal, sin embargo muchas de estas no tienen los resultados esperados, no cumplen los objetivos institucionales establecidos por falta de personal calificado y comprometido con la organización.

En ese contexto, el Diario El Peruano (2018) aprobó el plan de Gestión del Cambio 2019, estableciendo metodologías y pasos que se han de seguir para ser desarrollados, con actores implicados en el seguimiento de las diligencias, los productos a desarrollar, las actividades y plazos, los cuales permitirán gestionar el cambio de las cualidades, estimulaciones y costumbres de los magistrados, servidores jurisdiccionales y administrativos, respecto a la

percepción sobre el Modelo de despacho judicial corporativo y Módulo corporativo laboral, contribuyendo a mejorar la productividad de los órganos que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo a nivel nacional, para ello establecieron dimensiones para la mejora de la productividad del colaborador, siendo uno de los temas prioritarios el compromiso organizacional, motivación, especialidad en sus funciones, trabajo en equipo, burocracia, satisfacción al ciudadano y el nivel de resistencia al cambio.

El poder Judicial en el año 2016, a nivel nacional ha estado implementando el Sistema de Notificaciones Electrónicas-SINOE, el mismo que tiene la finalidad de mejorar las prestaciones del servicio de administración de justicia, contrario a todo, hasta el día de hoy en la sede judicial De El Dorado no se cuenta con dicho sistema, debido a que aún no se ha implementado el Sistema Integrado de Justicia (SIJ) la cual consiste en una herramienta que posibilita la realización de trámites de carácter procesal enlazado al SISOCMA con el objetivo de mantener la información actualizada en todo lugar y se pueda reforzar la optimización de las labores de control.

Por lo que, es necesario hacer hincapié, que a falta de esta implementación se viene generando en los ciudadanos suspicacia, duda y recelo de los documentos (demandas, medidas cautelares, apelaciones, contestaciones, excepciones y otros) que ingresan a diario por mesa de partes, no teniendo un control o seguimiento por parte su empleadora, fomentando a que los usuarios, tengan una percepción negativa de las funciones que desempeña el trabajador judicial, es así, que la empleadora tiene que buscar la solución más rápida e idónea para implementar este sistema y buscar innovar este campo brindando mayor dinamismo a estos procesos. (Andina, 2016).

De acuerdo a la problemática mencionada líneas arriba, la sede judicial De El Dorado no cuenta hasta la fecha con el sistema nacional de notificaciones electrónicas (SINOE), por falta del sistema integrado de justicia (SIJ), las fases con las que cuenta cada proceso se vuelve demasiado lenta, debido, a que las cédulas de notificación son importantes para el curso normal de los procesos, esto es, que las partes procesales tienen que encontrarse válidamente

notificadas, para el siguiente paso a seguir, y si esto no se cumple, genera de manera negativa retraso e insuficiencia en la productividad de los expedientes. (Gutierrez,2015).

Asimismo en el poder judicial de San José de Sisa, 2019, el recurso humano está mal dirigido, no existen compensaciones justas, ni motivaciones para desempeñar sus funciones, por lo que no se lograría alcanzar las metas, debido a que no se ha estipulado los lineamientos que ayuden al personal conocer sus funciones y que es lo que la entidad espera de él para poder desempeñarse con mayor eficiencia, además no se encuentran capacitados con las nuevas disposiciones legales y modificatorias de las leyes, por lo tanto, merman su motivación, así mismo en cuanto a la productividad mensual se evidencia que en el juzgado de paz letrado e investigación preparatoria tiene como meta en producción resolver 50 casos por mes, sin embargo en lo que respecta a los reportes mensuales del año 2019, en siete meses de los doce, están por debajo de la meta planificada.

Se da a conocer la formulación del problema. Problema general, ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019? Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019?, ¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019?

Además, se presenta la justificación del estudio: **Conveniencia:** la presente investigación fue conveniente porque como principal recurso para esta investigación es el capital humano con el que cuenta la organización, los principales actores que logran funcionar los distintos sistemas administrativos dentro de una institución pública, es por ello que resulta de vital importancia el poder realizar un estudio que permita determinar el nivel de compromiso que tienen los colaboradores de la institución y como este llega a repercutir en la productividad. **Relevancia social:** socialmente se justifica porque estuvo enfocado en buscar proporcionalmente el progreso de destrezas sociales de los colaboradores; tanto técnicos como profesionales y así también permitir

fortalecer aquella atención que se brinda a los usuarios en conjunto con los resultados puesto que servirán como base para otros trabajos de investigación.

Valor teórico: Fue enfocado en varios conceptos teóricos del compromiso organizacional y la productividad, por medio de esto nuestra investigación se enfocó sobre la relación de ambas variables así mismo esto permitió identificar aquellas deficiencias que afecten la productividad del recurso humano para el logro de objetivos, así mismo, en cuanto a la dimensión legal, se encuentran fundamentadas en las normativas laborales actuales aplicadas en el Perú, y manuales internos de trabajo de la institución, el cual regula los deberes, derechos y obligaciones de los trabajadores. **Implicancias prácticas:** bajo el punto de vista práctico, es importante conocer aquellos niveles de compromiso organizacional de los colaboradores, el cual permitió que dicha organización pueda crear iniciativas de emprender acciones oportunas como programas y talleres dinámicos, el mismo que asumirá responsabilidades, el cual se encargara de cualquier toma de decisiones con la finalidad de poder realizar acciones que estén orientadas a la mejora en los procesos y del área con el fin de poder generar una base estructurada sobre un lineamiento en sustento de aquellos trabajos que permitan el incremento del compromiso organizacional con el fin de cumplir los objetivos. **Utilidad metodológica,** se utilizó los conceptos de metodología y técnicas de investigación como aquella herramienta que permitió medir aquel compromiso organizacional que asume el colaborador y con ello el nivel de productividad que podrán servir de aporte para futuras investigaciones similares que se dio en este estudio.

A continuación, se presenta los objetivos, objetivo general: determinar la relación entre el compromiso organizacional con la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019. Objetivo específico: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019. Identificar el nivel de productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

Finalmente se presenta las hipótesis. Hipótesis general. H_i : Existe relación entre el compromiso organizacional con la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019. H_o : No existe relación entre el

compromiso organizacional con la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019. Hipótesis específicas, H1: El nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, es alto.H2: El nivel de productividad laboral de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, es alto.

II. MARCO TEÓRICO

Se presenta los antecedentes internacionales, para Salazar, M. (2018), *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Tipo de investigación correlacional, diseño no experimental, población y muestra 290, técnica encuesta e instrumento cuestionario. Concluyó que: se pudo definir en este contexto, que el compromiso se origina y se siente parte de la entidad donde labora comprometiéndose con los resultados, el cual genera una motivación en aquella participación activa mediante la labor que viene realizando, la honradez y el sentido de pertenencia; por ello que estas variables representan las diferentes percepciones que el colaborador presenta haciendo referencia a la empresa que posee dependencia, con lo cual se dice que si una persona se siente satisfecha en su ambiente laboral de acuerdo a las condiciones prestadas por su empleador y las relaciones laborales como las prestaciones de retribución como elemento que ayuda a generar satisfacción en el personal, permite que este desarrolle un vínculo sentimental hacia su centro de trabajo lo cual lo convertirá en más productivo y se preocupe por lograr los resultados por encima de los solicitado porque ya no será un colaborador común sino que será alguien que se preocupa por que los resultados sean alcanzados.

Tello, L. (2018), *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Tipo de investigación descriptivo, diseñada de manera no experimental, abarcó una población y muestra de 63 personas, hizo uso de la encuesta y el cuestionario, concluyó que: no se encontró prueba estadística que acredite la existencia de una relación significativa en ambas variables es decir entre el compromiso y la satisfacción, por ello en la práctica, los diferentes comportamientos que presentan los colaboradores dentro de su centro laboral pueden ser indicadores que ayudan a representar el grado de pertenencia que estos presentan en base a las diferentes variables presentadas en el entorno de carácter natural o inducido, incluso los comportamientos de puntualidad y responsabilidad presentada es un punto para identificar esta variable, en este sentido, es necesario que la empresa empiece a desarrollar ambientes donde se promueva el trabajo en equipo, las

buenas relaciones personales, entre otras que incrementarán su satisfacción en relación a su trabajo, si bien estas variables según los resultados no se encuentran relacionadas, es necesario que la empresa considere identificar los factores que conllevan a generar compromiso en sus colaboradores para poder direccionar actividades que ayuden a reforzar este patrón, por lo que para los colaboradores tienen mayor excelencia sentirse como parte de una familia y cuando hablan de su organización con otros individuos, es por ello que se considera que además del comportamiento honesto estos deben estar comprometidos porque consideran que tienen una deuda con la organización.

López, E. (2017), *Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo* (Artículo científico). Universidad de Carabobo, Venezuela, corresponde a una tipología correlacional, diseñada bajo una arquitectura no experimental, abordó una población de 132 funcionarios y muestra de 40, utilizó la encuesta y el cuestionario respectivamente. Concluyó que: después de realizar las pruebas estadísticas necesarias y consideradas para obtener resultados realistas, fue posible identificar los niveles de compromiso que los colaboradores poseen para con su centro laboral, además, se pudo verificar aquella aprobación en base a las diferentes variantes emocionales presentes en las personas encuestadas. Se logró determinar que las variables se relacionan de forma considerable y positivamente entre sí, dicha determinación se llevó a cabo luego de conocer los resultados de la prueba Pearson con un coeficiente arrojado igual a $r = 0,755$, además de ello, se encontró una significancia igual a $(p=0.01)$, con lo cual se encontró la prueba sustentada para proceder a la confirmación del planteamiento de la hipótesis específica al inicio del estudio abordado.

Bejarano; H; Molero, L; Campuzano, J y Salcedo, V. (2018), *Productividad de los factores, producto potencial y brecha del producto en Perú* (Artículo Científico). Universidad de la Costa, Colombia, tipología descriptiva, diseñada bajo un diseño no experimental, la población y muestra es el acervo documentario, la técnica es el análisis documental, el instrumento es el cuestionario, concluyó que: para esta presente investigación se realizó un estudio en donde fueron

empleados dos metodologías para determinar la estimación del PIB potencial y en aquella brecha del futuro; entonces podemos encontrar por una parte cierta estructura basada en la función de producción y; por otro lado, aquel enfoque no estructural estadístico basado en el uso de filtros. Por lo tanto, es importante marcar los puntos de convergencia entre estos dos métodos de logro de resultados para obtener un enfoque dinámico de cada partida a fin de sacarla el máximo provecho con actividades direccionadas.

Sánchez, G; Montenegro, A, y Medina, P. (2019), *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial* (Artículo Científico). Universidad Técnica Ambato. Ecuador. Pertenece al grupo descriptivo, diseño no experimental, en tanto, la población y muestra es acervo documental, la técnica es el análisis documental, el instrumento es el cuestionario, concluyó que: se logró establecer que el nivel de productividad mejoró en las organizaciones al mejorar la efectividad en tiempos de crisis, en lo referente a la planta de colaboradores. Que la modalidad de los hoy conocidos teletrabajadores aumentó la productividad laboral debido a aquellos elementos motivacionales, esto se da porque todos conocen sus labores que deben ser ejecutadas, y cumplen en el mejor tiempo posible, el tiempo que falta es programado para sus labores cotidianas, individuales y de asunto familiar.

A continuación, se presenta los antecedentes nacionales, Zapata, R. (2018), *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016*(Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, la investigación fue de tipo básico, diseñada no experimentalmente, empleó una población y muestra de 25 personas, hizo uso de la encuesta, y el cuestionario. Concluyó que: del análisis detallado de la correlación entre variables tomadas para el desarrollo, se pudo determinar que estas ejercen influencia o dependencia debido a que, al procesar la información recabada mediante toma de datos, se encontró un Rho de Spearman, presente con un valor igual a 0,844 el cual da cuenta de una afirmación positiva de nivel alto el mismo que posee una significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$. Además, se encontró otro valor de Spearman, con un valor igual a 0.727 y un

sig. igual a 0,000 para una $p < .05$ con lo cual se pudo evidenciar las correlaciones entre las variables acogidas para el presente trabajo.

Marroquín, A. (2019), *El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional*, 2018 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, pertenece al tipo no experimental, diseñado de manera correlacional con una población de 394 personas y muestra de 195 personas, se utilizó la encuesta a través del cuestionario, concluyó que: el compromiso laboral que se pudo observar en la conducta de los conductores de la empresa de transportes de carga nacional; nos indica una mayor superioridad a niveles medios de responsabilidad, el cual conlleva el compromiso de continuidad el que tiene mayor índice de percepción media y baja, con estas consecuencias podemos establecer que los conductores no rompen su vínculo laboral principalmente por la falta de cobertura de sus carencias al no tener el ingreso económico que actualmente le otorga la empresa.

Flores, J. (2018), *Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional en una empresa privada de Lima* (Artículo científico). Universidad peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, La investigación tiene un diseño cuantitativo basado en una tipología no experimental de correlación simple, abordó una muestra de 135 trabajadores, utilizó la encuesta por medio del cuestionario. Concluyó que: en definitiva, se detectó la presencia de una positiva relación entre las variantes estudiadas que tiene que ver con los factores de apoyo organizacional que perciben los colaboradores con el compromiso que ellos retribuyen hacia la organización. Con ello se pudo determinar que, en el ente económico sometido a estudio, es muy necesario brindar apoyo a los colaboradores de modo que estos sientan la presencia de apoyo y acompañamiento necesario que inicialmente les brindará satisfacción en su centro de laborales que poco a poco se irá convirtiendo en compromiso sedimentado en factores internos proporcionados por el compromiso de la empresa y desarrollo interno de su personal.

En adelante se presenta los antecedentes de nivel regional y local, León, L. (2018), *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, corresponde a una tipología aplicada, diseñada no experimentalmente, abordó una población igual a la muestra de 164 trabajadores, utilizó la encuesta aplicada mediante un cuestionario, concluyó que: se pudo determinar que los niveles que presentan los colaboradores en cuanto a muestras de compromiso con la organización es bajo, debido a que se pudieron encontrar debilidades en el factor afectivo, de igual manera se pudo observar la ineficiencia en el componente normativo; además, se conoció que los índices de productividad también presentan indicadores bajos, debido a que se descubrió una serie de debilidades en la dimensión técnica, de igual manera la dimensión económica; por último, en la dimensión social, y; además se pudo conocer y determinar que se da relación entre las variantes, sustentados en un Rho de Spearman obtenido mediante un valor igual de 0,793.

Angulo, J. (2017), *Relación entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, la investigación fue de tipología no experimental, diseñada correlacionalmente, abordando una población y muestra de 32 trabajadores, utilizó la encuesta mediante el cuestionario, concluyó que: se estableció aquella relación positiva entre las variantes vistas como relevantes para llevar a cabo el trabajo de investigación, por medio de los estudios realizados a través de las encuestas, y es muy relevante conocer que esta correlación existe; es importante rescatar y enunciar que los motivos que permiten que se levanten el desempeño laboral se da por aspectos emocionales y necesidades, siendo el último el predominante en el objeto de estudio abordado, por lo cual se afirmó que las necesidades son amplias en este contexto debido a que se determinó que 23 de 32 colaboradores presentan un compromiso organizacional inducidos por necesidades ocasionados por carencias económicas y financieras en el hogar, esto representa el 72% de la muestra que se ha encuestado para dicha afirmación.

En cuanto a las teorías se da a conocer el compromiso organizacional, para el autor Allen & Meyer (1991), es aquella cualidad positiva del colaborador hacia la empresa donde labora, es decir es aquel acuerdo psicológico entre la organización y el colaborador, el que permite la influencia al momento de decidir de permanecer o retirarse de esta. Si el afecto es mayor el colaborador no se va y como resultado aportará por encima de lo requerido (p. 45). El compromiso organizacional refleja los objetivos personales del colaborador. Aquellas que precisamente no son útiles para el grupo de colaboradores; generalmente, el compromiso organizacional es un estado cariñoso, asociado a la satisfacción en la labor, mientras que la identificación organizacional es el conocimiento del estado cognoscitivo (Harris & Cameron, 2005, p 21).

Para Lagomarsino (2003), los autores discrepan la teoría; es decir basan su enfoque conceptual más desde la teoría. Para este autor es esencial determinar, más que la definición, la diferencia entre compromiso y sus resultados. “el compromiso y los resultados es de suma importancia para el individuo, una cierta relación con una empresa particular, son los resultados que lo definen a la empresa u organización” (p. 79). Tena & Villanueva (2010), mencionan, las ganas de colaboración, caracterización de un contribuyente para la entidad, el cual se establece por la fé y conformidad de metas y los servicios de la empresa en disposición a desarrollar el esfuerzo significativo en favor de la empresa y la ambición de la misma (p.121).

Meza de los Cobos (2013), indica que el compromiso organizacional se fundamenta en un deber de aspecto ético que se obtiene hacia un individuo u organización. Un individuo que está laborando en una empresa, no decide que esta se sienta comprometida con la empresa, a diferencia, puede estar en total y plena disconformidad con su centro de trabajo; y es esta falta de responsabilidad lo que va generando efectos negativos internos como reflejados en los conflictos obrero-patronales, las faltas reiteradas, el abandono de la empresa, el cual provocara tener un aumento de su costo, pues tendrá que remunerar a otros e invertir en su capacitación (p. 112).

Importancia del compromiso organizacional, Edel & García (2005), mencionan, que la responsabilidad dentro de las organizaciones se ha volcado a ser uno de los factores más codiciados por los directivos de las empresas; es decir que es de conocimiento lo que haya acontecido, a que, gracias a muchos estudios, refuerza la teoría de que cuando un colaborador se encuentra comprometido es el mejor indicador de movimiento y de responsabilidad. A este grupo que permiten al sujeto mantenerse fiel y leal a una institución en específico, se le denominó compromiso con el centro laboral. Asimismo, hay diversas realidades de empresas cuyos trabajadores tienen valiosos niveles de responsabilidad, rendimiento, productividad y bajos índices de ausentismo. Este factor se encuentra relacionado a los niveles de cumplimiento de objetivos personales y organizacionales que logre alcanzar la empresa por medio del desempeño de sus integrantes. Entre más individuos comprometidos haya, tienden a enfocarse más a los objetivos y no perder tiempo durante el horario de trabajo, con una consecuencia positiva sobre los cálculos característicos de la producción (p. 31).

Asimismo, Montoya (2016), sostiene la importancia de desarrollar compromiso en los colaboradores en relación a su centro laboral ya que promueve el desempeño con resultados positivos y sobresalientes que favorecen al incremento de la rentabilidad interna y el desarrollo personal laboral. (p. 29). Evaluación del compromiso organizacional, Allen & Meyer (1991), mencionan que, para el desarrollo del compromiso laboral, las empresas no solo deben enfocarse en brindar los incentivos monetarios, sino que deben lograr reconocimientos a nivel interno y así hacerles sentirse más a gusto. El sueldo que recibe el colaborador como retribución por el tiempo y el desempeño prestado, corresponden a motivaciones extrínsecas que, si bien ayudan a mejorar sus resultados, no son eficaces para generar compromiso interno ya que esta cualidad se encuentra relacionada con lazos afectivos desarrollados a nivel de empresa con sus integrantes. (p. 56).

Da a conocer los factores, Álvarez (2008), indica que los factores concluyentes a generar compromiso dentro del centro laboral se unen en tres: las características personales demográficas del trabajador, las condiciones laborales y las particularidades del puesto y la apreciación se basa en la

experiencia, que se tiene del ambiente laboral. Asimismo, señala que las características individuales demográficas del colaborador, a mayor edad, las personas ven que tiene menos posibilidades de trabajo y que se aumenta el precio de dejar la empresa, los colaboradores de más edad hacen un compromiso afectivamente con la organización y, por ende, realizan mayores niveles de compromiso. Las particularidades del puesto tienen mayor significancia que las mismas que ostenta el colaborador, es decir que se tiene que implementar mejores puestos y manejar los temas organizacionales que, manifiestan los colaboradores son lo principal en la dirección organizacional, involucrar a todos los colaboradores en la misión y visión de la empresa, propiciar el desarrollo del colaborador como individuo y empleado, ser imparcial y generar un buen clima laboral, afirmando en todo momento a los colaboradores (p. 74).

El autor Varona (1993) afirma que, para que haya compromiso en una organización por parte de los colaboradores, la empresa tiene la responsabilidad de desarrollar aquellos escenarios que incentiven al colaborador a que se sienta contento de pertenecer a la organización, además de generar los ambientes propicios para generar satisfacción en el desempeño de las funciones asignadas, de esta manera se empieza a gestar el compromiso ya que llegará un punto donde el colaborador se sentirá tan a gusto de pertenecer a la organización que se esforzará más por lograr los resultados requeridos y se hará cargo de dar solución a los diferentes impases que se puedan suscitar dentro de la actividad laboral. (p. 43).

Consecuencias del compromiso organizacional, para Fernández (2017), indica que son las proyecciones que la entidad cree que el colaborador debe lograr para la empresa por tener colaboradores a personas según el modelo de compromiso que prevalezca en ellas. Estos resultados se verán en los conocimientos, la conducta y las acciones del colaborador en la empresa. Una de las primordiales consecuencias que ha logrado las numerosas investigaciones sobre el tema es que todas las dimensiones del compromiso mantienen una relación negativa con la rotación y la intención de abandono, es decir, a mayor compromiso con la empresa, menor son los indicadores de rotación o renuncia. Asimismo, el compromiso organizacional no tiene que tener

sólo resultados que beneficien a la organización y a los colaboradores, sino que también tienen resultados perjudiciales de lo que podrían ser (p. 46).

Dimensiones del compromiso organizacional, Según Allen & Meyer (1991), señala que los 3 factores del compromiso organizacional se disponen en lo afectivo, que muestra el afecto del colaborador, el continuo, muestra la decisión del colaborador y el normativo, declara el apego a interiorizar, a continuación se detalla cada componente: Dimensión 1: Compromiso afectivo, es la intención de seguir laborando dentro de la organización, se establece por medio de los eventos satisfactorios experimentados. Se describe al afecto apasionado que los empleados sienten durante su rendimiento en la empresa al observar la satisfacción de sus carencias y perspectivas, y esto conlleva que disfruten de su permanencia en la empresa. Dimensión 2: Compromiso continuo: indica que el colaborador carga consigo gran consideración en base a los intereses que tiene la organización, que en su experiencia es aquel esfuerzo y además de ello la inversión que ocupan los administrativos de intereses malgastados en caso de que este desistiera a la organización. Dimensión 3: Compromiso normativo, es aquí donde en función al método de beneficios adicionales como son el caso de los ya populares diplomados gratuitos o las instrucciones continuas; esto permite que el colaborador se considere en deuda con el compromiso y con la organización, de tal manera el colaborador ayudará con voluntad, al soporte que se ofreció a la organización (p. 59).

En cuanto a la segunda variable productividad, Judge & Robbins (2013), indican que para lograr la productividad debe ser gestada a través de los costes durante los procedimientos que se llevan íntimamente en la organización, el cual busca cumplir con los objetivos y/o metas, obteniendo con ello mejores resultados. El evaluar la productividad muchas veces se enfoca de forma directa como un rendimiento del colaborador mas no solo como el área distinta a las demás, es decir una perspectiva global. Quiere decir que los resultados obtenidos se dan gracias al desempeño de los miembros inmersos en el equipo de trabajo. La producción alcanzada es el comportamiento organizacional de más valiosa magnitud por tal motivo la relación entre el desarrollo de actividades bajo

indicadores de eficiencia y eficacia beneficia a la optimización de los recursos. (p. 167).

Schroeder (2008), lo define en termino general a la productividad, como aquella relación entre el resultado alcanzado en mejora de los recursos manejados que permite su empleo. También se puede definir a aquellos resultados en el manejo para alcanzarlo: A menor tiempo de resultado mayor productividad (p. 500). Asimismo, Galindo & Ríos (2015), mencionan, es la disponibilidad en eficiencia que se suele hacer uso dentro del trabajo y del capital para promover valor económico. Lograr un nivel relativamente alto de productividad implica que se alcance producir gran valor económico con escaso trabajo o poco capital. Un acrecentamiento en productividad implica que se puede promover más con lo mismo.

A ello, se incorpora lo mencionado por Schroeder (2008) quien sostiene que el hecho de que la productividad, puede ser entendida de diferentes maneras de acuerdo a las actitudes y perspectivas de los colaboradores, unos lo pueden considerar como una responsabilidad inherente que poseen por el simple hecho de pertenecer a una organización, sin embargo, otros consideran que la organización debe hacer méritos para lograr que el personal se desempeñe correctamente. Sin embargo estas dos concepciones es muy importante que las empresas lo tengan en cuenta para poder saber qué acciones abordar para incrementar el desempeño de su equipo de trabajo, entendiéndose esta como la responsabilidad de brindar las condiciones necesarias para que el desempeño de las actividades se den sin interrupciones o impases que pueden congelar la productividad; además, se debe tener en cuenta que un colaborador necesita ser reconocido por sus logros en una entidad o empresa para desarrollar el sentimiento de pertenencia y relevancia para el desarrollo de las actividades, por ello se debe tener cuidado y no dejar pasar por alto estos detalles en el personal a fin de encontrar un acuerdo entre empresa y equipo de colaboradores en cuanto a las condiciones para ser productivos. (p.478)

Medición de la productividad. Según Carro & González (2015), Señalan que en cuánto a esto se da a conocer: los pormenores del fruto pueden cambiar en las

mismas cuantías de insumos y salidas y otro son los factores externos que pueden producir crecida o depreciación en el rendimiento por el cual el sistema no resulta directamente responsable. Una asistencia eléctrica más confiable puede optimizar de gran manera la fabricación, de ahí la mejora en la productividad (p. 2). Consejos para acrecentar la producción laboral, Business Scool (2016), define aquellos argumentos que más preocupan a las organizaciones que quieren producir su inversión personal. Pero demos un paso más: ¿extender esta productividad no convendría ser de prioridad para los expertos? Hoy, en la actualidad, existe competencia entre los jóvenes y los mayores en su atmósfera económica esto puede ser competitivo, riguroso y complejo. Es ahí donde el hecho de poder dar tips, consejos para la productividad, es la clave para que produzcan ingresos a más empresas.

Consejos para profesionales: La programación, en la mayoría de organizaciones quieren un perfil de trabajador adecuado y competitivo que tenga independencia, asimismo, proyectar la hora para las actividades. Ser organizado, es importante para mejorar el cumplimiento de las listas de actividades, así mismo es muy adecuado en la productividad. Las distracciones que generan la interrupción de la concentración, reducir las redes sociales que son distractores significativos para el fortalecimiento de la productividad laboral. Además de ello, es necesario que el colaborador se tome un descanso de tiempos cortos para poder ingerir algún alimento o simplemente descansar de las labores que va realizando para que de esta manera no se dé lugar al cansancio y aburrimiento laboral que en algunas ocasiones termina dando malos resultados como el ausentismo laboral y las renunciaciones debido a la asfixia que sienten en su centro de labores. Estas pequeñas pero significativas prácticas hacen que el colaborador se libere paulatinamente del estrés laboral y pueda recuperar energías y concentración para seguir laborando con normalidad y no afecte su desempeño, sin embargo, en las empresas capitalistas al extremo, estas prácticas pueden ser concebidas como pérdidas económicas durante los lapsos de tiempo libre de los colaboradores y simplemente no dan lugar a esta práctica lo cual se constata como un error muy común y grave dentro del marco del compromiso organizacional. (p. 32).

En cuanto a las múltiples facetas de la baja productividad, el autor Pagés (2010), este problema organizacional puede deberse a muchos factores que generalmente se asocian con las competencias cognitivas y las prestaciones propias de la empresa para brindar las condiciones y herramientas necesarias para que el desempeño de las obligaciones dentro de un entorno equipado y con la seguridad necesaria para proteger la integridad física y la salud del colaborador. Además, se encuentran otros factores que pueden mermar la productividad laboral mediante un mal desempeño y, es que esta puede estar asociado a falta de capacitaciones necesarias para actualizar los conocimientos y fortalecer las competencias para llevar a cabo las labores asignadas. (p. 7).

Existen las normas para medir la productividad, Hay dos formas de medir la productividad: Por volumen físico, el cual es manejado como herramienta el hecho de medir la cuantía de productos producidos por valor agregado, es decir, de las mercancías valorizadas en moneda local. suele ser criticado ya que no considera las modificaciones en los mismos productos de los procesos inflacionarios (Sladogna, 2017, p. 4). Dimensiones de la productividad, Judge & Robbins (2013), señala las siguientes dimensiones: Dimensión 1: Eficacia. Consiste en entregar un trabajo bajo los lineamientos impuestos y requeridos por la organización en el tiempo indicado. Dimensión 2: Eficiencia, es realizar las tareas de manera apropiada y con los menores recursos posibles, buscando optimizar los recursos asignados, pero sin saturar o comprometer la calidad del producto final. Con ello, las empresas buscan cada día que los colaboradores presenten estas cualidades de modo que ayuden a optimizar no solo los procesos sino también los servicios relacionados a la atención hacia el público para generar relaciones significativas entre los dos entes. Dimensión 3: Efectividad, la relación del colaborador y la organización es compleja. Es aquella forma que admiten conseguir las metas propuestas de la empresa teniendo en cuenta el uso adecuado del tiempo como factor principal y determinante para este campo, por lo que debe estar enmarcado en el uso razonable de los materiales sin tener que reducir los niveles de calidad requeridos, sino que se busque elevarlos sin incrementar los costos de manera exorbitante. Existen motivaciones económicas que ayudan a generar esta dimensión, basados en entregar remuneraciones justas, reconociendo el desempeño y los resultados

sobresalientes, son algunas de las diferentes acciones que las entidades deben abordar para obtener efectividad en sus colaboradores sin forzar esta cualidad. (p. 178).

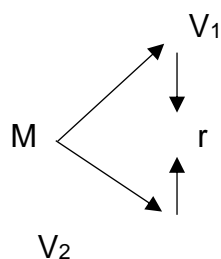
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue básica, debido a que solo se buscó directamente probables usos o efectos en la práctica (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Diseño de investigación: No experimental, es transversal porque se identifica un período determinado de tiempo, y es descriptiva correlacional, porque se establecerá la relación entre las variables en estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño se esquematiza:



Donde:

M = Muestra
V1 = Compromiso organizacional
V2 = Productividad
r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Allen & Meyer (1991), es aquella cualidad positiva del colaborador hacia la empresa donde labora, es decir es aquel acuerdo psicológico entre la organización y el colaborador, el que permite la influencia al momento de decidir de continuar permaneciendo o retirarse

de esta. Si el afecto es mayor el colaborador no se va y como resultado dará más de lo requerido (p. 45).

Definición operacional: Es aquella visión psicológica entre los miembros de una determinada organización además del apego al lugar donde realiza el cumplimiento de sus labores el cual será medido por una escala ordinal a través de un cuestionario.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: Judge & Robbins (2013), indican que para lograr debe ser gestada a través de los costes durante los procedimientos que se llevan íntimamente en la organización, el cual busca cumplir con los objetivos y/o metas, obteniendo con ello mejores resultados. El evaluar la productividad muchas veces se enfoca de forma directa como un rendimiento del colaborador mas no solo como el área distinta a las demás, es decir una perspectiva global. Quiere decir que las ganancias son el resultado del sacrificio por parte de los colaboradores como equipo. La productividad es el comportamiento organizacional de más valiosa magnitud por tal motivo la conexión entre la eficacia y la eficiencia es el trabajo conveniente de los recursos materiales” (p. 167).

Definición operacional: Es en cierta medida la combinación de los recursos con la finalidad de cumplir los resultados específicos logrados, la variable será medida con una escala ordinal a través de un cuestionario.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Fue de 14 trabajadores del Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

Criterios de inclusión: Se incluyó solo al personal administrativo (nombrado y CAS).

Criterios de exclusión: Se excluyó a los colaboradores que están por locación de servicios y jefes superiores.

Muestra: Es igual que la población, por ser pequeña, es decir los 14 colaboradores.

Muestreo: No se utilizó el muestreo, porque no se hizo uso de la formula estadística.

Unidad de análisis: Fue un trabajador del Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica fue la encuesta para ambas variables, tal como indica (Hernández et al., 2014) la encuesta es la técnica que permite recolectar datos y contiene preguntas cerradas, siendo las más sencillas de codificar y preparar para el análisis de resultados.

Instrumento

El instrumento para medir la variable de compromiso organizacional, tiene como propósito identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, cuyo cuestionario fue adaptado de Angulo (2016) en su estudio: [Relación entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016.](#) El cuestionario está estructurado en 18 enunciados, dividido en 3 dimensiones, con 6 ítems cada dimensión. La escala de medición será la ordinal, teniendo la siguiente escala de valoración: 1 = Muy bajo, 2= Bajo, 3= Nivel medio, 4=Alto, 5= Muy alto.

El instrumento para medir la variable de productividad laboral, tiene como propósito identificar el nivel de productividad laboral de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, cuyo cuestionario fue adaptado de Angulo (2016) en su estudio: [Relación entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016.](#) El cuestionario está estructurado en 18 enunciados, la misma que se encuentra dividido en 3

dimensiones, la primera dimensión consta de 6 enunciados, la segunda dimensión cuenta con 6 enunciados y la tercera dimensión con 6 enunciados. La escala de medición será la ordinal, teniendo la siguiente escala de valoración: 1 = Muy bajo, 2= Bajo, 3= Nivel medio, 4=Alto, 5= Muy alto.

Validez

El cuestionario fue validado mediante el Juicio de expertos, se identificó a profesionales con conocimiento de la temática en investigación, quienes emitieron una valoración sobre la pertinencia de la investigación. En la presente investigación fueron 3 profesionales quienes validaron los cuestionarios de las encuestas.

Variable	N.	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Compromiso organizacional	1	Metodólogo	4.8	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.4	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.7	Existe suficiencia
Productividad	1	Metodólogo	4.8	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.5	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.7	Existe suficiencia

El cuadro presenta la información correspondiente a los datos obtenidos al realizar la validación de los instrumentos, en ella se consignan que fueron tres los expertos que estuvieron a cargo de la revisión correspondiente a los diferentes indicadores necesarios para ser válidos, los expertos emitieron sus valoraciones personales de acuerdo a su criterios, cuyos datos se promediaron al final, obteniéndose así un valor de 4.65, el cual indica que el 93% corresponde a la igualdad de criterios considerados entre los expertos; todo ello ayuda a determinar que los instrumentos pueden ser aplicados debido a que presentan una validez de alto nivel ya que presentan las exigencias metodológicas solicitadas.

Confiabilidad

Para determinar este aspecto muy importante que garantiza que el instrumento realmente es confiable basados en información estadística verificable, se procedió a utilizar la prueba llamada Alpha de Crombach, el mismo que por regla principal establece que si los valores obtenidos, son cercanos a 1, este instrumento es confiable.

Análisis de confiabilidad: Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	14	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	14	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	18

Análisis de confiabilidad: Productividad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	14	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	14	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	18

3.5. Procedimientos

Se hizo uso de las fuentes de información tanto a nivel primario como secundario, el cual dio origen a la construcción del sustento teórico y a la estructuración de los instrumentos para poder hacer efectivo la recopilación de la información de cada variable de estudio; el recojo de información se hará a través de un cuestionario por cada variable, dicho instrumento estará enfocado en los trabajadores. Posteriormente, ante la necesidad de procesar los datos obtenidos, se procedió a utilizar la estadística de típico descriptivo mediante la tabulación, se realizará el proceso de análisis de divergencias o convergencias de los resultados encontrados con aquellos constatados en los antecedentes del trabajo los cuales se verán reflejados en el apartado de conclusiones y recomendaciones del informe de acuerdo a los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Para obtener los resultados que determinen la investigación realizada, se hizo uso del software para estadística llamado SPSS en su versión 25. Asimismo, para poder establecer los niveles de relación entre variables y dimensiones que se han considerado para el presente trabajo, se utilizó las bases de la estadística descriptiva teniendo en cuenta los valores de Pearson obtenidos en el proceso. La interpretación de estos resultados se dio en base a la siguiente tabla que permite tomar el valor encontrado y cotejarlo en sus indicadores para determinar el nivel correlativo:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula

0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación planteada, se tuvo en cuenta las disposiciones y lineamientos universales aplicados a investigación, para ello se dio lugar al respeto fundamental de las personas, solicitando su participación voluntaria sin forzarlas, seguidamente, se expresa que los resultados obtenidos, pueden beneficiar a la entidad u objeto de estudio que se ha tomado mediante la solución de los problemas detectados, además, se respeta el principio de justicia, mediante el respeto de la moral y derechos inherentes de cada participante, asimismo, el estudio se basa en una integridad científica, acreditando que el proceso de investigación se realizó exclusivamente para fines académicos, por último, se realizó bajo un estricto conocimiento de la responsabilidad que conlleva desarrollar cada parte de la investigación de modo que los resultados presentados sean confiables.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

Tabla 1.

Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

Niveles	Intervalos	f	Porcentaje
Bajo	21 - 45	6	42%
Medio	45 - 65	4	29%
Alto	65 - 78	4	29%
	Total	14	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2020

Interpretación:

Se observa el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, que tiene un nivel bajo en un 42% que representa 6 trabajadores, seguido de un nivel medio con un 29% que representa a 4 trabajadores y finalmente un nivel alto con un 29% que representa a 4 trabajadores.

4.2. Nivel de productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

Tabla 2.

Nivel de productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

Niveles	Intervalos	f	Porcentaje
Bajo	20 – 38	4	29%
Medio	38 – 56	6	42%
Alto	56 – 83	4	29%
	Total	14	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2020.

Interpretación:

Se observa el nivel de productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019 que tiene un nivel medio con un 42% representando a 6 trabajadores, seguido de un nivel bajo en un 29% que representa a 4 trabajadores y finalmente un nivel alto con un 29% que representa a 4 trabajadores.

4.3. Relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

Tabla 3.

Análisis de la correlación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

Compromiso organizacional	Productividad		
	Coeficiente de Pearson	p-valor	N
	,857	.001	14

Fuente: Base de datos del SPSS. V.25

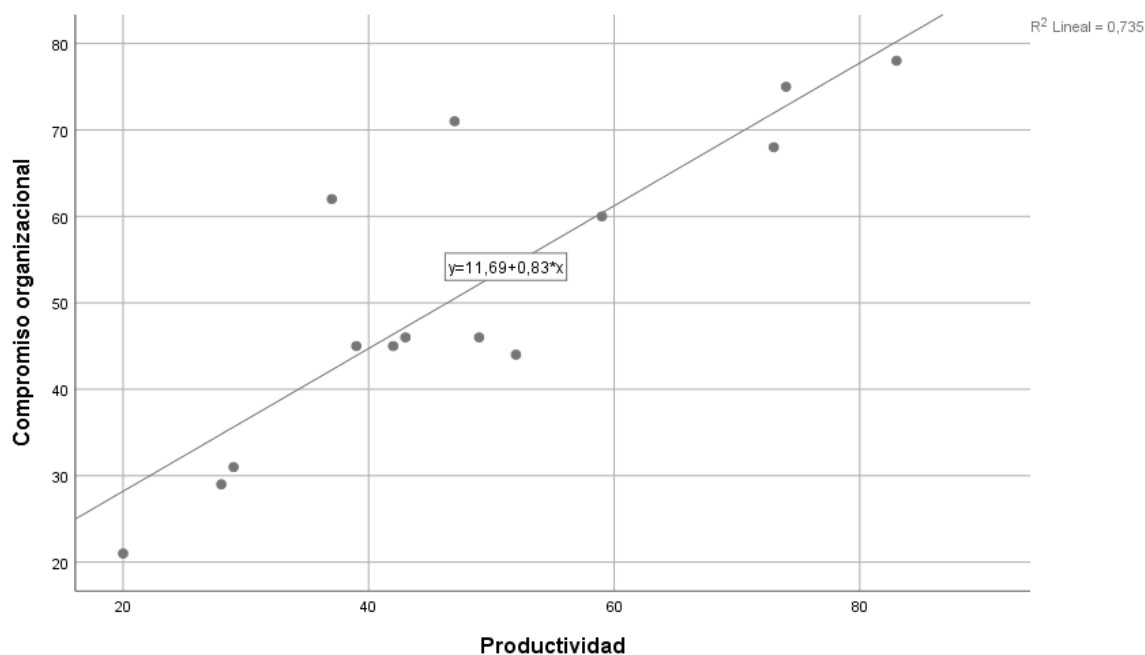


Figura 1. *Diagrama de dispersión entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.*

Fuente: Base de datos del SPSS. V.25

Interpretación:

Se observa la correlación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019. Mediante el análisis estadístico coeficiente de Pearson se obtuvo el coeficiente de 0,857 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,001 (p-valor ≤ 0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el compromiso organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

V. DISCUSIÓN

En el presente acápite se desarrolla la discusión de los hallazgos del estudio, donde se muestra el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, obteniendo los siguientes resultados: tiene un nivel bajo en un 42%, seguido de un nivel medio con un 29% y finalmente un nivel alto con un 29%, con una predominancia del nivel bajo, dichos resultados se deben a que el personal del poder judicial de San José de Sisa no se siente integrado plenamente con la institución, sienten que no gozan de una remuneración justa por las labores que desarrollan, por lo que, no cumplen a cabalidad con las normas y reglas internas de la institución, no obstante consideran que no renuncian al trabajo por la escasez de alternativas laborales y peor aún por la situación económica que atravesamos hoy en día; revelando así la situación laboral que existe en nuestro país y sobre todo en la institución del poder judicial.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Salazar (2018), menciona que se pudo definir que en este contexto, el compromiso se origina y se siente parte de la entidad donde labora y se compromete con los resultados, el cual genera una motivación en aquella participación activa mediante la labor que viene realizando, la honradez y el sentido de pertenencia; por ello que estas variables representan las diferentes percepciones que el colaborador presenta haciendo referencia a la empresa que posee dependencia, con lo cual se dice que si una persona se siente satisfecha en su ambiente laboral de acuerdo a las condiciones prestadas por su empleador y las relaciones laborales como las prestaciones de retribución como elemento que ayuda a generar satisfacción en el personal, permite que este desarrolle un vínculo sentimental hacia su centro de trabajo lo cual lo convertirá en más productivo y se preocupe por lograr los resultados por encima de los solicitado porque ya no será un colaborador común sino que será alguien que se preocupa por que los resultados sean alcanzados.

Además, Tello (2018). Menciona que no se encontró prueba estadística que acredite la existencia de una relación significativa en ambas variables es decir entre el compromiso y la satisfacción, por ello en la práctica, los diferentes comportamientos que presentan los colaboradores dentro de su centro laboral

pueden ser indicadores que ayudan a representar el grado de pertenencia que estos presentan en base a las diferentes variables presentadas en el entorno de carácter natural o inducido, incluso los comportamientos de puntualidad y responsabilidad presentada es un punto para identificar esta variable, en este sentido, es necesario que la empresa empiece a desarrollar ambientes donde se promueva el trabajo en equipo, las buenas relaciones personales, entre otras que incrementarán su satisfacción en relación a su trabajo, si bien estas variables según los resultados no se encuentran relacionadas, es necesario que la empresa considere identificar los factores que conllevan a generar compromiso en sus colaboradores para poder direccionar actividades que ayuden a reforzar este patrón, por lo que para los colaboradores tienen mayor excelencia sentirse como parte de una familia y cuando hablan de su organización con otros individuos, es por ello que se considera que además del comportamiento honesto estos deben estar comprometidos porque consideran que tiene una deuda con la organización, así mismo, Marroquín (2019) menciona que el compromiso laboral que se pudo observar en la conducta de los conductores de la empresa de transportes de carga nacional; indica una mayor superioridad a niveles medios de responsabilidad, el cual conlleva el compromiso de continuidad el que tiene mayor índice de percepción media y baja, con estas consecuencias podemos establecer que los conductores no rompen su vínculo laboral principalmente por la falta de cobertura de sus carencias al no tener el ingreso económico que actualmente le otorga la empresa.

Flores (2018) hace mención que, en definitiva, se detectó la presencia de una positiva relación entre las variantes estudiadas que tiene que ver con los factores de apoyo organizacional que perciben los colaboradores con el compromiso que ellos retribuyen hacia la organización. Con ello se pudo determinar que, en el ente económico sometido a estudio, es muy necesario brindar apoyo a los colaboradores de modo que estos sientan la presencia de apoyo y acompañamiento necesario que inicialmente les brindará satisfacción en su centro de laborales que poco a poco se irá convirtiendo en compromiso sedimentado en factores internos proporcionados por el compromiso de la empresa por el desarrollo de su personal interno.

Así mismo, León (2018) manifiesta que se pudo determinar que los niveles que presentan los colaboradores en cuanto a muestras de compromiso con la organización es bajo, debido a que se pudieron encontrar debilidades en el factor afectivo, de igual manera se pudo observar la ineficiencia en el componente normativo; además, se conoció que los índices de productividad también presentan indicadores bajos, debido a que se descubrió una serie de debilidades en la dimensión técnica, de igual manera la dimensión económica; y en la dimensión social; además se pudo conocer y determinar que se da relación entre las variantes, sustentados en un Rho de Spearman obtenido mediante un valor igual de 0,793 y finalmente Angulo (2017) hace mención que se estableció aquella correlación positiva y existente entre las variables vistas como relevantes para llevar a cabo el trabajo de investigación, por medio de los estudios realizados a través de las encuestas, es muy relevante conocer que esta correlación existe; es importante rescatar y enunciar que los motivos que permiten que se levanten el desempeño laboral se da por aspectos emocionales y necesidades, siendo el último el predominante en el objeto de estudio abordado, por lo cual se afirmó que las necesidades son amplias en este contexto debido a que se determinó que 23 de 32 colaboradores presentan un compromiso organizacional inducidos por necesidades ocasionados por carencias económicas y financieras en el hogar, esto representa el 72% de la muestra que se ha encuestado para dicha afirmación.

El estudio también muestra el nivel de productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, tiene un nivel medio con un 42%, seguido de un nivel bajo en un 29% y finalmente un nivel alto con un 29%, con una predominancia del nivel medio, dichos resultados se deben a que el personal no cuenta con los recursos necesarios para realizar sus labores, no poseen la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión, no logran cumplir con los objetivos y metas de la institución y no son reconocidos por el esfuerzo que desarrollan.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Bejarano; Molero; Campuzano y Salcedo (2018) mencionan que para esta presente investigación se realizó un estudio en donde fueron empleados dos metodologías para

determinar la estimación del PIB potencial y en aquella brecha del futuro; entonces podemos encontrar por una parte cierta estructura basada en la función de producción y; por otro lado, aquel enfoque no estructural estadístico basado en el uso de filtros. Por lo tanto, es importante marcar los puntos de convergencia entre estos dos métodos de logro de resultados para obtener un enfoque dinámico de cada partida a fin de sacarla el máximo provecho con actividades direccionadas, asimismo, Sánchez; Montenegro y Medina (2019) mencionan que se logró establecer que el nivel de productividad mejoró en las organizaciones al mejorar la efectividad en tiempos de crisis, en lo referente a la planta de colaboradores. Que la modalidad de los hoy conocidos teletrabajadores aumentó la productividad laboral debido a aquellos elementos motivacionales, esto se da porque todos conocen sus labores que deben ser ejecutadas, y cumplen en el mejor tiempo posible, el tiempo que falta es programado para sus labores cotidianas, individuales y de asunto familiar.

Se destaca la existencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, ya que se tiene un coeficiente de Pearson y se obtuvo el coeficiente de 0,857 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,001 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), el mismo que permite inferir que el 85.7% del compromiso organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019. En base a lo mencionado se puede decir que el compromiso laboral de los colaboradores juega un rol fundamental en la productividad y el desarrollo de sus funciones y por ende en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por López (2017) donde menciona que después de realizar las pruebas estadísticas necesarias y consideradas para obtener resultados realistas, fue posible identificar los niveles de compromiso que los colaboradores poseen para con su centro laboral, además, se pudo verificar aquella aprobación en base a las diferentes variantes emocionales presentes en las personas encuestadas. Se logró determinar que las variables se relacionan de forma considerable y positivamente entre sí, dicha determinación se llevó a cabo luego de conocer los resultados de la prueba

Pearson con un coeficiente arrojado igual a $r = 0,755$, además de ello, se encontró una significancia igual a ($p=0.01$), con lo cual se encontró la prueba sustentada para proceder a la confirmación del planteamiento de la hipótesis específica al inicio del estudio abordado, además, Zapata (2018) menciona que del análisis detallado de la correlación entre variables tomadas para el desarrollo, se pudo determinar que estas ejercen influencia o dependencia debido a que, al procesar la información recabada mediante toma de datos, se encontró un Rho de Spearman, presente con un valor igual a 0,844 el cual da cuenta de una afirmación positiva de nivel alto el mismo que posee una significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$. Además, se encontró otro valor de Spearman, con un valor igual a 0.727 y un sig. igual a 0,000 para una $p < .05$ con lo cual se pudo evidenciar las correlaciones entre las variables acogidas para el presente trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, ya que se tiene un coeficiente de Pearson de 0,857 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,001 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.2. El nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, tiene un nivel bajo en un 42%, seguido de un nivel medio con un 29% y finalmente un nivel alto con un 29%, con una predominancia del nivel bajo.
- 6.3. El nivel de productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, tiene un nivel medio con un 42%, seguido de un nivel bajo en un 29% y finalmente un nivel alto con un 29%, con una predominancia del nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al presidente del Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de San Martín, cumplir con la planificación de los trabajos en la institución conforme al Plan Operativo Institucional, con la finalidad de llevar a cabo nuestros objetivos y metas propuestas.
- 7.2.** Al jefe de recursos humanos del Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de San Martín, establecer mecanismos de difusión de los manuales de procedimientos y políticas internas a cada colaborador, con el objetivo que tengan conocimiento de las políticas y reglamentos institucionales, además de aplicar estrategias motivacionales como por ejemplo los incentivos no económicos al colaborador.
- 7.3.** Al personal del Poder Judicial de San José de Sisa, se comprometan en desarrollar actividades motivacionales que involucren al colaborador con la institución y con los objetivos institucionales, lo cual se verá reflejado en el alto nivel de productividad requerido.

REFERENCIAS

- Allen, K., & Meyer, E. (1991). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Álvarez, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?* Cuadernos de estudios empresariales.
- Amoroso, G; Calle, M, y Rosales, M. (2018). Relación entre Productividad e Ingresos en el Sector Macanero del Cantón Gualaceo, Provincia del Azuay (Artículo Científico). Universidad católica de Cuenca, Ecuador. Recuperado de https://killkana.ucacue.edu.ec/index.php/killkana_social/article/view/345/433
- Andina. (2016). Poder Judicial de San Martín. *Notificaciones electrónicas se aplicán desde este lunes 22 en San Martín*. Lima, Lima, Lima: Agencia Peruana de Noticias.
- Angulo, J. M. (2016). *Relacion entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de Salud Picota, 2016*. Picota: Universidad Cesar Vallejo.
- Avellón, B. (2015). *La eficiencia y la productividad de las comunidades autonomas españolas en la gestión tributaria: Aplicación del analisis envolvente de datos*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Bejarano; H; Molero, L; Campuzano, J y Salcedo, V. (2018). Productividad de los factores, producto potencial y brecha del producto en Perú (Artículo Científico). Universidad de la Costa, Colombia. Recuperado de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/1936/1733>
- Business School. (2016). *7 Consejos para aumentar la productividad laboral*.
- Campillo, O. A. (2016). *Diagnostico del comportamiento organizacional en el sector restauratero de especialidad italiana en la Paz B.C.S*. La paz: Universidad Autónoma de Baja California Sur.

- Carro, R., & González, D. (2015). *Productividad y comeptitividad*. Argentina: Universidad Nacional del Mar de la Plata.
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias*. Lima: Nikita Céspedes, Pablo Lavado y Nelson Ramírez Rondán.
- Edel, R., & García, A. (2005). *Importancia del compromiso organizacional*. Mexico: Enciclopedia.
- Fernández, Á. (2017). *El compromiso organizacional*. Soria: Universidad de Valladolid.
- Flores, L. (2016). *Satisfacción laboral y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016*. Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- Flores, J. (2018). Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional en una empresa privada de Lima (Artículo científico). Universidad peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n1/v16n1_a01.pdf
- Galindo, M., & Ríos, V. (2015). *Productividad*. Mexico: Serie de estudios economicos.
- García, M. y Flores E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa – Perú (Artículo científico), Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a07v8n2.pdf>
- Gutierrez, W. (2014-2015). *La Justicia en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Harris, G., & Cameron, J. (2005). *Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being Canadian Journal of Behaviorual Science*.

- Huashuallo, L. (2016). *Satisfacción laboral y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Grana Quispe, Ayacucho, 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Judge, T., & Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Poder Judicial (2015). Poder Judicial. *OCMA accede desde el SISOGMA al sistema integrado judicial*. Lima, Lima, Lima: Poder Judicial.
- Poder Judicial (2019). Segundo Concurso Nacional de Creatividad e Innovación en el Poder Judicial 2019. *Resolución Administrativa N° 035-2019-CE-PJ*. Lima, Lima, Lima: Poder Judicial.
- Lagomarsino, R. (2003). *Compromiso organizacional*. Instituto de Estudios Empresariales.
- León, L. (2016). *Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12891/lomas_pr.pdf?sequence
- López, E. (2017). *Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo* (Artículo científico). Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5684/elopez.pdf?sequence=1>
- Marroquín, A. (2019). El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional ,2018 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31343/marroquin_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mejía, B. (2001). *Corrupcion Judicial en el Perú: Causas, Formas y Alternativas. Derecho y Sociedad*, 1-8.

Meza de los Cobos, L. (2013). *La cultura y el compromiso organizacional en un organismo descentralizado de la administración pública en Queretaro*. Mexico.

Montoya, E. (2016). *Validación de la escala de compromiso organizacional del Meyer y Allen en trabajadores*. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas.

Pagés, C. (2010). *La productividad*. Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.

El Peruano (2012). Resolución Administrativa N° 011-2012-CE-PJ. *Aprueban implementación del nuevo sistema de notificaciones electrónicas (SINOE)*. Lima, Lima, Lima: Congreso de la República.

El Peruano (2018). Política Nacional de Competitividad y Productividad. *Decreto Supremo N° 345-2018-EF*. Lima, Lima, Lima: Congreso de la República.

Reátegui, C. (2016). *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.

Robinss, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Salazar , M. (2018). *Relacion entre satisfaccion laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad públic ecuatoriana*. Quito: Universidad Andina Simon Bolivar.

Sánchez, G; Montenegro, A, y Medina, P. (2019). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial (Artículo Científico)*. Universidad Técnica Ambato. Ecuador. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144041.pdf>

- Schroeder, R. (2008). *Administración de operaciones*. Mexico: McGraw Hill.
- Sladogna, M. (2017). *Productividad-definiciones y perspectivas*. Negociación colectiva.
- Tasayco, M. (2016). *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Tello, L. R. (2018). *Relacion del compromiso organizacional con la satisfaccion laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Ambato: Facultad de Ciencias Administrativas.
- Tena, A., & Villanueva, R. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. Revisa electrónica diálogos educativos.
- Varona, F. (1993). *Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional*. Revista diálogos .
- Zapata, Q. (2016). *Compromiso organizacional y productividad en una entidad pública de salud, Lima-2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

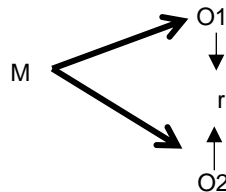
ANEXOS_01

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Allen & Meyer (1991), definieron que el compromiso organizacional es una actitud positiva del trabajador hacia la institución donde labora, es el convenio psicológico enmarcado por la relación entre la institución y el trabajador, que influye al momento de tomar la decisión de continuar permaneciendo o retirarse de esta .Si el apego es mayor el trabajar no se retira y como consecuencia dará más de lo esperado (p. 45).	Es una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo que será medida con una escala ordinal a través de un cuestionario.	Compromiso afectivo	Valoración de la empresa	Ordinal
				Formación del vínculo	
			Compromiso de continuidad	Resultado de inversión	
				Esfuerzo recomendado	
			Compromiso normativo	Vivencia del trabajador	
				Legalidad de la organización	
Productividad	Judge & Robbins (2013), define que la productividad se gesta al disminuir los costos durante el proceso y al lograr los objetivos, para mayores ganancias. Al medir la productividad no se enfoca como área como desempeño de un trabajador, sino como un todo. Pues las ganancias son fruto del sacrificio de los trabajadores como conjunto. (p. 167)	Es una medida de la combinación de los recursos para cumplir los resultados específicos logrados, la variable será medida con una escala ordinal a través de un cuestionario.	Eficiencia	Comparte información	Ordinal
				Trabajo en equipo de trabajo	
				Uso adecuado de equipos	
				Evita sanciones	
			Eficacia	Puntualidad de entrega de trabajos	
				Conocimientos adecuados del puesto	
			Efectividad	Asume responsabilidad	
				Trabaja bajo presión	
				Consulta de información	

Matriz de consistencia

Título: Compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019</p> <p>Identificar el nivel de productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.</p> <p>Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.</p> <p>Hipotesis específicas</p> <p>H1: El nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, es alto.</p> <p>H2: El nivel de productividad laboral de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019, es alto.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>El presente diseño de investigación es descriptivo, correlacional y sigue el siguiente esquema:</p> <div></div> <p>M: Muestra</p>	<p>La población y muestra estará comprendida por 14 personas.</p>	<table><tr><th>Variables</th><th>Dimensiones</th></tr><tr><td rowspan="3">Compromiso Organizacional</td><td>Compromiso afectivo</td></tr><tr><td>Compromiso continuo</td></tr><tr><td>Compromiso normativo</td></tr><tr><td rowspan="3">Productividad</td><td>Eficiencia</td></tr><tr><td>Eficacia</td></tr><tr><td>Efectividad</td></tr></table>	Variables	Dimensiones	Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso continuo	Compromiso normativo	Productividad	Eficiencia	Eficacia	Efectividad	
Variables	Dimensiones												
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo												
	Compromiso continuo												
	Compromiso normativo												
Productividad	Eficiencia												
	Eficacia												
	Efectividad												

O1: Compromiso organizacional. O2: Nivel de Productividad. r: Coeficiente de correlación.			
---	--	--	--

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Compromiso organizacional

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del poder judicial de San José de Sisa, 2019.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, marque todos los ítems.

Escala de medición	Escala de conversión	
Nunca	Muy bajo	1
Casi nunca	Bajo	2
A veces	Nivel medio	3
Casi siempre	Alto	4
Siempre	Muy alto	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
1	Me siento integrado plenamente en mi institución.					
2	Esta institución significa mucho para mí.					
3	Hablo positivamente de mi institución a mis					

	amistades.					
4	Participó activamente de las capacitaciones y reuniones que realiza mi institución.					
5	Siento que mis compañeros de trabajo son como parte de mi familia.					
6	Me sentiría afligido si dejara esta institución.					
Compromiso continuo						
7	Si dejaría de laborar en mi institución, difícilmente encontraría otra como esta.					
8	Si decidiera dejar de laborar en mi institución se verían interrumpidos mis proyectos personales.					
9	Si decidiera dejar de laborar en mi institución tendría más pérdidas que ganancias económicas.					
10	Desearía trabajar durante toda mi carrera profesional en esta institución.					
11	Me encuentro plenamente recompensado con el sueldo que percibo por laborar en mi institución.					
12	Si continuo laborando en mi institución es porque en otro trabajo no me darían todas las facilidades y beneficios que me dan en esta.					
Compromiso normativo						
13	No dejaría mi institución porque siento que tengo una obligación con los usuarios.					
14	Mi institución merece el esfuerzo que realizo diariamente.					
15	Cumplo con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de desarrollo.					
16	No renunciaría a mi institución porque me siento obligado a ella.					
17	Cumplo con las normas y reglas internas de mi institución dentro del horario de trabajo.					
18	Una de las consecuencias de renunciar a esta					

	institución sería la escasez de alternativas laborales.					
--	---	--	--	--	--	--

Fuente: Angulo, J. (2017).

Cuestionario: Productividad

Datos generales:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de productividad de los trabajadores del poder judicial de San José de Sisa, 2019.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, marque todos los ítems.

Escala de medición	Escala de conversión	
Nunca	Muy bajo	1
Casi nunca	Bajo	2
A veces	Nivel medio	3
Casi siempre	Alto	4
Siempre	Muy alto	5

Nº	Criterios de evaluación	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Eficiencia						
1	He trabajado días no laborables para alcanzar las metas establecidas.					
2	Me capacito para hacer bien mi trabajo y obtener mejores resultados.					
3	Cuando me esfuerzo reconocen mi trabajo.					
4	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi labor.					
5	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales					

	bajo presión.					
6	Aunque no me lo soliciten brindo más tiempo de lo requerido.					
Eficacia						
7	Se cuáles son los objetivos y metas de mi institución y me identifico con ella.					
8	Cumplo con mis responsabilidades laborales diarias en mi institución.					
9	Doy el 100% de mi capacidad y actitud durante mis labores.					
10	Cumplo con los procedimientos establecidos por mi institución.					
11	Alcanzo los objetivos y metas programadas por mi institución.					
12	Doy solución de algunos problemas que se presentan en mi institución.					
Efectividad						
13	Persigo los objetivos institucionales de una forma activa y perseverante.					
14	Dedico tiempo adicional para mejorar mi institución.					
15	Realizo el mayor esfuerzo posible en mi trabajo, inclusive más de lo que me piden.					
16	Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.					
17	Comparto mis conocimientos en beneficio de mis compañeros de trabajo.					
18	Soy puntual con la entrega de trabajos que se me asignan.					

Fuente: Angulo, J. (2017).

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Encomenderos Bancallan, Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromiso organizacional
 Autor del instrumento : Br. Paima Juzga, Liceth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso organizacional .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso organizacional , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso organizacional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 02 de julio de 2020.


 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallan
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Luis Edward Coronado Zegarra
Institución donde labora : Poder Judicial
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromiso organizacional
Autor del instrumento : Br. Paima Juzga, Liceth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

		MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso organizacional .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso organizacional , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso organizacional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 30 de mayo de 2020.

Luis Edward Coronado Zegarra
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Roky Reátegui Ramírez
Institución donde labora : Poder Judicial
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromiso organizacional
Autor del instrumento : Br. Paima Juzga, Liceth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso organizacional .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso organizacional , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso organizacional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 30 de mayo de 2020.


Roky Reátegui Ramírez
Maestro En Gestión Pública

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Encomenderos Bancallan, Ivo Martín
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Docente de investigación
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Productividad de los trabajadores
Autor del instrumento : Br. Paima Juzga, Liceth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad de los trabajadores en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad de los trabajadores .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Productividad de los trabajadores de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad de los trabajadores .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 02 de julio de 2020.


Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallan
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Coronado Zegarra Luis Edward
Institución donde labora : Poder Judicial
Especialidad : Magister en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Productividad
Autor del instrumento : Br. Paima Juzga, Liceth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Productividad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 30 de mayo de 2020.

Luis Edward Coronado Zegarra
Cuestionario de Productividad

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Reátegui Ramírez Roky
 Institución donde labora : Poder Judicial
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Productividad
 Autor del instrumento : Br. Paima Juzga, Liceth

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Productividad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 30 de mayo de 2020.

Roky Reátegui Ramírez
 Maestro En Gestión Pública

Índice de confiabilidad

Análisis de confiabilidad: Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	14	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	14	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	18

Análisis de confiabilidad: Productividad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	14	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	14	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	18

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN
Juzgado Mixto y Penal Unipersonal de El Dorado

AUTORIZACION

La Corte Superior de Justicia de San Martín, por intermedio del Juez del Juzgado Mixto y Penal Unipersonal De El Dorado, **AUTORIZA** a la Srta. **LICETH PAIMA JUZGA**, identificada con DNI N° 47530405, para que realice la encuesta anónima a los colaboradores de nuestra sede judicial, con el fin de recabar información académica referente al compromiso organizacional y la productividad que se desarrolla en el Poder Judicial de San José de Sisa, por tal motivo queda consentida su petición para realizar dicha encuesta.

San José de Sisa, 08 de junio de 2020.

PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN

Abog. Simón Del Socorro Torres Sánchez
Juez (s) del Juzgado Mixto
EL DORADO

Base de datos estadísticos

Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																						
Po	D1: Compromisoafectivo						Sub-Total	D2: Compromiso continuo						Sub-Total	D3: Compromisonormativo						Sub-Total	TOTAL
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6		P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2		P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	1 8		
1	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	3	16	46
2	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	3	19	60
3	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	21
4	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	2	10	29
5	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	62
6	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	2	10	31
7	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71
8	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	2	15	46
9	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25	68
10	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	4	27	78
11	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	75
12	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	1	3	2	2	13	45
13	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	3	15	45
14	1	3	1	2	3	1	11	3	3	2	3	1	3	15	4	3	1	4	3	3	18	44
Promedio	37	41	43	40	41	37	239	41	41	38	41	37	41	239	40	41	40	40	41	41	243	721

Variable 2: PRODUCTIVIDAD																						
Po	D1: EFICIENCIA						Sub-Total	D2: EFICACIA						Sub-Total	D3: EFECTIVIDAD						Sub-Total	TOTAL
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6		P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2		P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	1 8		
1	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	5	3	19	2	3	3	2	2	2	14	49
2	3	3	4	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	4	4	3	21	59
3	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	1	8	20
4	1	2	2	1	2	2	10	2	1	1	2	1	2	9	1	2	2	2	1	1	9	28
5	3	1	1	3	1	1	10	3	3	3	2	3	1	15	1	1	3	1	3	3	12	37
6	1	2	2	1	2	2	10	2	1	1	2	1	2	9	1	2	2	2	2	1	10	29
7	1	4	4	1	1	4	15	4	1	1	4	1	4	15	4	1	4	3	4	1	17	47
8	3	2	3	3	2	2	15	1	1	3	2	3	2	12	3	2	3	2	3	3	16	43
9	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	3	3	4	23	73
10	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	4	5	5	28	83
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26	74
12	3	2	1	3	2	2	13	1	3	3	2	3	2	14	1	2	1	3	2	3	12	39
13	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	3	2	3	14	2	3	2	2	2	2	13	42
14	4	3	4	4	3	3	21	1	1	4	3	1	3	13	4	3	2	2	3	4	18	52
Promedio	37	38	41	37	35	38	226	38	32	38	39	37	38	222	36	35	41	37	41	37	227	675



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

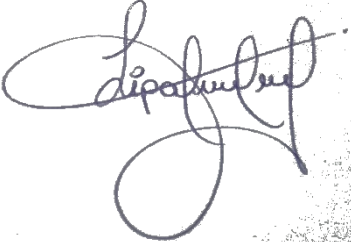
Declaratoria de originalidad del autor

Yo Br. Paima Juzga, Liceth, egresado de la Escuela de Posgrado, de programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, filia Tarapoto, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la tesis titulada: “Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual, me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 04 de agosto de 2020

Apellidos y nombre: Br. Paima Juzga, Liceth	
DNI: 47530405	
ORCID: 0000-0002-9921-8469	